

Чернов Олег Андреевич
студент У-422 курса
ФПиУ ВЮИ ФСИН России

Научный руководитель:
Новиков М.В. к.ю.н., доцент,
декан ФПиУ ВЮИ ФСИН России

Виды и этапы деловой карьеры персонала в организации

В научной литературе существует масса различных мнений и определений деловой карьеры. Приведем цитаты некоторых авторов.

Абдуллина, А.Д., Рабцевич, А.А. говорят о том, что «деловая карьера – поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, размеров вознаграждения и квалификационных возможностей, связанных с профессиональной деятельностью.¹ В своей сущности это является движением вперед по выбранному пути, стремление к достижению успеха, признания и материального благополучия.

Лебедева А.Ю. отмечает, что «деловая карьера предполагает достижение человеком высоких результатов в профессиональной деятельности, закрепления статуса работника и достижение результатов от деятельности в конкретной организации»².

1. Внутриорганизационная карьера. Профессиональная карьера внутри организации подразумевает, что сотрудник преодолевает все этапы своего профессионального развития: обучение, трудоустройство, карьерный рост, поддержание личностных навыков, увольнение, выход на пенсию. Эти этапы сотрудник проходит последовательно в рамках своей компании или предприятия.

¹ Абдуллина, А.Д., Рабцевич, А.А. Управление карьерой работника в современных организациях // Гуманитарные научные исследования. 2019. № 3. С. 87-89.

² Лебедева А.Ю., Самитов Э.О. Деловая карьера и ее организация // Colloquium-journal. 2019. №15(39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/delovaya-kariera-i-ee-organizatsiya> (дата обращения: 12.02.2024).

2. Межорганизационная карьера. Сотрудник преодолевает указанные ранее стадии, осуществляя рабочую деятельность в различных организациях. В состав межорганизационной карьеры специалисты включают специализированную и неспециализированную. Понятие «специализированная карьера» говорит о том, что развитие и профессиональный рост сотрудника реализуется в определенных рамках профессии. В свою очередь, карьера неспециализированная говорит о том, что сотрудник имеет способности и возможности осуществлять профессиональную деятельность не в рамках определенного функционала.

Основной характеристикой вертикальной карьеры является повышение оплаты труда с каждым продвижением сотрудника вверх ступеням системы управления.

Ее противоположностью является другой вид карьеры – горизонтальная. Главная характеристика этого вида карьеры заключается в том, что работник «перемещается» по различным функциональным отраслям без повышения или понижения должности³. Сочетание карьеры в двух направлениях: горизонтальном и вертикальном называется карьерой ступенчатой.

Наименьшую очевидность для внешнего окружения сотрудника представляет так называемая скрытая карьера. Как правило, это движение определенного сотрудника к «верхушке власти» организации или предприятия. Одним из поводов или причиной карьеры скрытой являются дружеские или доверительные взаимоотношения сотрудника и руководителя.

Процессы контроля и планирования карьерного роста сотрудника заключаются в том, что с момента его принятия в организацию и до предполагаемого увольнения с работы необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение сотрудника по

³ Абдуллина, А.Д., Рабцевич, А.А. Управление карьерой работника в современных организациях / А.Д. Абдуллина, А.А. Рабцевич // Гуманитарные научные исследования. 2019. № 3. С. 87-89.

системе должностей или рабочих мест⁴. В целях организации эффективного карьерного роста, необходимо чтобы были реализованы такие управленческие процессы как планирование и контроль. То есть каждый работник должен быть проинформирован о уровне достижимых показателей и обо всех перспективах: краткосрочных и долгосрочных.

Далее рассмотрим основные этапы деловой карьеры.

1. Предварительный этап - до 25 лет. За это время работник получает образование и как правило находится в поиске своего профессионального вида деятельности, меняя работу.

2. . Этап становления - 25 - 30 лет. Работник полностью осваивает профессию, приобретает необходимые умения и навыки, возникает потребность к независимости.

3. Этап продвижения - 30 - 45 лет. Работник растет по службе. Происходит накопление его практических умений, навыков, способностей. Этап характеризуется самовыражением личности и потребности достижения более высокого статуса.

4. Этап сохранения - 45 - 60 лет. Работник закрепляет достигнутый результат, пиковая характеристика профессиональной квалификации и потребность в передаче опыта.

5. Этап завершения - 60 - 65 лет. Работник готовится к пенсии, деятельность по поиску замены с обучением возможного кандидата.

6. Пенсионный этап. Карьера работника в данной организации завершена. Возникновение возможностей для выражения личности в совершенно других видах деятельности (например, хобби).⁵.

⁴ Какадий, И.И., Шамина, А.К. Управление развитием и карьерой персонала в организации социальной сферы / И.И. Какадий, А.К. Шамина // Научный журнал Дискурс. - 2017. № 2 (4). С. 133-140.

⁵ Мазманова, Б.Г. Управление оплатой труда: Учебное пособие./ Б.Г.т Мазманова. Москва: Финансы и статистика, 2019. С. 168 с.